

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan intensi turnover pada karyawan Hotel Crowne Plaza Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 104 orang karyawan, dengan menggunakan teknik cluster sampling dengan karakteristik tertentu. Alat ukur yang digunakan berupa skala lingkungan kerja dan skala intensi turnover yang disajikan dalam bentuk skala Likert. Teori lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikembangkan oleh Haynes (2008) yang terdiri dari dua aspek, yaitu: lingkungan fisik dan lingkungan perilaku, sedangkan untuk teori intensi turnover, dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikembangkan oleh Mobley (1978) yang terdiri tiga aspek yaitu berpikir untuk keluar atau mengundurkan diri, intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain, intensi untuk keluar atau mengundurkan diri. Skala lingkungan kerja menggunakan skala yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Haynes (2008) dengan reliabilitas sebesar 0,874. Sedangkan untuk skala intensi turnover menggunakan skala yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Mobley (1978) yang memiliki reliabilitas sebesar 0,864. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan intensi turnover.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Intensi *Turnover*.

Abstract

This purpose of this study is determine the relationship between the work environment with turnover intention on Crowne Plaza Hotel employees Semarang. The method used in this research is quantitative research method. The sample used in this study is 104 employees, using cluster sampling technique with certain characteristics. The measuring instrument used is the scale of the work environment and the turnover intention scale that is presented in the form of Likert scale. The work environment theory used in this research is the theory developed by Haynes (2008) which consists of two aspects, namely: the physical environment and the behavioral environment, while for turnover intention theory, in this study using the theory developed by Mobley (1978) which consists of three aspects: thinking of quitting, intention to search for alternative and intention to quit. Scale work environment using a scale developed by researchers based on aspects of Haynes (2008) with reliability of 0,874. And for scale of turnover intention use scale developed by researcher based on aspects of Mobley (1978) which have realibility equal to 0,864. The results of this study indicate that there is no significant relationship between work environment with turnover intention.

Keywords: Work Environment, Turnover Intention.